

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Masrurul Muallifah & Isthofaina Astuty

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telp (0274) 387656; Email: rul.muallifah@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Role Conflict on Performance with Self Efficacy as a Moderation on the set of Variables the student Department of the Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University of Yogyakarta (HIMAMA, HIMA and HIMIE). The population or a sample that is used is the caretaker and the third member of the organization which amounted to 156. The data used in this research is the primary data collected through the distribution of questionnaires to our respondents. Analysis of testing data using validity and reliability testing, regression and moderated regression analysis, and test the assumptions of the classical test of normality, multikolonieritas, and heteroskedastisitas. The results showed a negative effect and role conflict significantly to the performance of the organization means that the higher role conflict occurs then the performance is declining. Meanwhile, self efficacy are able to moderate the influence of role conflict on performance where self efficacy are positive and significant effect on performance of the organization. This means the higher self efficacy which belonged to someone then its performance will be better and is able to dampen the conflict of roles.

Key Words: Role Conflict, Job Performance, Self Efficacy

PENDAHULUAN

Organisasi adalah unit sosial yang terdiri dari sekelompok atau dua orang atau lebih yang memiliki visi/misi dan tujuan yang sama. Unsur pokok dalam suatu

organisasi adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan mampu berkembang dan bertahan. Untuk itu, sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan mumpuni sangat dibutuhkan untuk mengembangkan dan mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mampu mengelola jalannya kegiatan dan aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan alur kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pengurus. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan semua kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Rivai & Basri (2005). Apabila kinerja para pengurus optimal maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan apabila kinerjanya kurang optimal, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi.

Meskipun memiliki persamaan visi/misi dan tujuan yang sama, namun setiap individu yang ada di dalam organisasi memiliki perbedaan latar belakang, budaya, ide dan kreatifitas (Tjahjono, 2004). Tentu hal ini tidak bisa memberikan mereka kebebasan sepenuhnya karena dalam mengelola organisasi mereka harus mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan akan menjadikan mereka lelah dan mencapai titik jenuh sampai pada akhirnya menimbulkan terjadinya konflik peran.

Gibson *et al.* (2003) konflik peran adalah konflik yang timbul ketika seseorang dalam suatu organisasi menerima pesan yang tidak kompatibel tentang perilaku peran yang tidak tepat. Konflik peran akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Semakin tinggi konflik peran yang dialami seseorang maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. Konflik peran juga dapat mempengaruhi kualitas keputusan organisasional dan dapat membuka masalah.

Konflik peran ini juga dirasakan atau dialami oleh pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY (Himama, Hima dan Himie). Konflik peran yang dirasakan seperti adanya kesalah pahaman dalam mengartikan suatu perintah atau tanggung jawab. Selain itu, mereka juga menerima perintah yang berbeda antar satu orang dengan orang lain, adanya suatu tekanan dari pesan yang harus segera diselesaikan dan ketika salah seorang anggota yang harus tetap fokus pada tanggung jawabnya meskipun dia tidak terlalu memahami apa yang seharusnya benar-benar dia selesaikan. Hal ini membuat pengurus atau anggotanya tetap menjalankan program kerja, tugas dan kewajibannya namun dengan tingkat emosi dan tekanan yang cukup tinggi.

Dalam pengelolaan organisasi, pengurus harus memiliki tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi. Ia harus yakin bahwa keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan telah tepat. Dengan adanya tingkat kepercayaan diri yang tinggi, pengurus akan lebih percaya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Self efficacy adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas Kreitner & Kinicki (2005). Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan tetap menjalankan, menyelesaikan dan menerima tanggung jawabnya tanpa membatasi diri meskipun mengalami konflik peran dalam pekerjaannya. Namun, seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung mengalami kegagalan karena adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran.

Adanya konflik peran yang terjadi dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman. Namun, konflik peran yang terjadi dalam organisasi dapat diminimalisir dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki anggota organisasi. Dengan adanya *self efficacy* ini, seseorang yang tidak tahu kemana harus melangkah untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan, ia akan tetap mengambil keputusan atau tindakan atas kemauannya sendiri.

Konflik peran yang diakibatkan adanya kelelahan dan titik jenuh himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis disikapi dengan baik sehingga menjadikan anggotanya tetap profesional dalam bekerja dan melaksanakan even yang telah ditetapkan. Mereka tetap profesional meskipun mengalami konflik peran. Para anggotanya melaksanakan setiap kewajiban dan tanggung jawabnya dengan tekanan dan tingkat emosi yang cukup tinggi. Tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi menjadikan mereka mampu menjalankan setiap program kerja, tugas dan kewajibannya dengan baik.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Al Azhar L (2013) yang diperoleh hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Heri Setiawan dan Murphyn J Sembiring memberikan hasil konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Catherine Rosally dan Yulius Jogi yang memberikan hasil konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Solovitch dan Keeps dalam Rivai (2005) berpendapat kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai (2005), kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Donelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai (2005) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Harapan mengenai imbalan 2) Dorongan 3) Kemampuan 4) Persepsi terhadap tugas 5) Imbalan internal atau eksternal 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Adapun dampak kinerja seperti yang dijelaskan oleh Umam (2010) antara lain:

- 1) Pencapaian target
- 2) Loyalitas pegawai
- 3) Pelatihan dan pengembangan
- 4) Promosi
- 5) Berperilaku positif
- 6) peningkatan organisasi.

Konflik Peran

Robbins (2003) menjelaskan konflik peran adalah suatu keadaan di mana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Bila seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan, akibatnya adalah konflik peran. Hellriegel dan Slocum (2004) menjelaskan ada empat tipe konflik peran: 1) konflik peran intra pengirim 2) konflik peran antar pengirim 3) konflik antar peran 4) konflik peran perorangan. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996), sumber-sumber yang terbatas dari konflik antara lain struktur imbalan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan dan perbedaan cakrawala waktu. Konflik peran juga dapat mempengaruhi sifat individu, hubungan interpersonal dan mempengaruhi komunikasi.

Menurut Robbins konflik peran adalah suatu keadaan di mana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Dengan adanya konflik peran yang dialami oleh individu akan berdampak terhadap kinerja individu itu sendiri. Semakin tinggi konflik peran yang dialami seseorang maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya.. Konflik peran dapat menyebabkan adanya kesalahpahaman dan bentrokan antar anggota organisasi. Jika seseorang tidak mampu mengendalikan konflik peran dalam dirinya, maka akan mengganggu kestabilan emosi seseorang. Dari emosi yang tidak stabil ini akan menjadikan pekerjaan seseorang tidak maksimal. Maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H1: Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

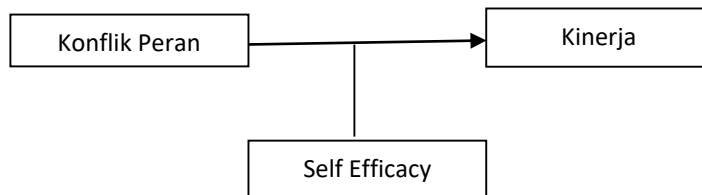
Self Efficacy

Utaminingsih (2014) menjelaskan *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk menjalankan tugas dengan baik. Goleman dalam Luthans (2006) menjelaskan efikasi diri adalah konstruksi dasar untuk EI ataupun optimisme. Secara langsung, proses efikasi diri mulai sebelum individu memilih pilihan mereka dan mengawali usaha mereka. yang pertama, orang cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi mengenai kapabilitas yang dirasakan, Goleman dalam Luthans (2006). Goleman dalam Luthans (2006) menjelaskan self efficacy dapat mempengaruhi pemilihan perilaku, usaha motivasi, daya tahan, pola pemikiran fasilitatif dan daya tahan terhadap stress. Bandura dalam Luthans (2006) menjelaskan sumber-sumber *self efficacy* antara lain pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja, pengalaman pribadi, persuasi sosial dan peningkatan fisik dan psikologi.

Adanya konflik peran yang terjadi dalam organisasi akan menimbulkan adanya kesalahpahaman diantara anggota organisasi. Konflik peran sangat berpengaruh terhadap kinerja. Ketika seseorang mengalami konflik peran yang cukup tinggi, maka kinerjanya akan cenderung menurun. Namun, konflik peran dapat diminimalisir dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota organisasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu meredam konflik peran yang ada dalam organisasi tersebut baik yang terjadi antar individu itu sendiri atau antar kelompok. orang yang ber-*self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya secara maksimal dan lebih profesional lagi. Maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2: konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek dan subyek dalam penelitian adalah pengurus dan anggota himpunan mahasiswa jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY (HIMAMA, HIMA dan HIMIE) periode 2016/2017 yang berjumlah sekitar 156 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan anggota himpunan mahasiswa jurusan FEB UMY periode 2016/2017. Data yang digunakan adalah data primer karena datanya langsung diambil oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket). Kuisisioner ini terdiri dari butir-butir pertanyaan atau pernyataan dengan variabel dependent kinerja anggota, variabel independent konflik peran dan variabel moderasi *self efficacy*. Kuisisioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja anggota himpunan dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Skala yang di pakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan skala penilaian jawaban 1:

Sangat Tidak Setuju 2: Tidak Setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju. Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kinerja

Kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. (Gomes:1995 dalam Anoki 2010). Terdapat 8 item pertanyaan dari variabel kinerja.

2) Variabel Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi di mana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Sementara *role expectation* sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan. (J. Rizzo, R.J. House dan S.I. Lirtzman:1970 dalam Suhartini dan Nana:2011).

Terdapat 10 item pertanyaan dari variabel konflik peran.

3) Variabel *Self Efficacy*

Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura:1997 dalam Vanda:2012).

Terdapat 4 item pertanyaan dari variabel *self efficacy*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY (Himama, Hima dan Himie) melalui ketua atau humas himpunan mahasiswa FEB UMY. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini berjumlah 156 dan yang kembali berjumlah 113 kuesioner.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang paling banyak adalah responden perempuan yaitu 62 responden atau 55%. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 51 responden atau 45%. Karakteristik responden berdasarkan masa pengabdian dapat diketahui

bahwa responden yang paling banyak adalah mereka yang telah mengabdikan dirinya selama 1.5-2 tahun yang berjumlah 64 responden atau 56.7%. Sedangkan yang paling sedikit adalah mereka yang telah mengabdikan dirinya selama 2.5-3 tahun yang berjumlah 12 responden atau 10.6%. Sisanya, 37 responden atau 32.7% telah mengabdikan dirinya selama 6 bulan-1 tahun.

Deskriptif Statistik Variabel

Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0.85$

1 - 1.8 = sangat rendah, 1.9 - 2.6 = rendah, 2.7 - 3.4 = cukup, 3.5 - 4.2 = tinggi dan 4.3 - 5 = sangat tinggi.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JumlahKP	113	16	42	27.96	4.392
JumlahK	113	17	36	27.25	3.771
JumlahSE	113	9	19	14.22	2.082
Valid N	113				
(listwise)					

Tabel 4.4
Mean Variabel

Variabel	_____	Hasil
Konflik Peran	<div>2796</div> <div>_____</div> <div>30</div>	2.796
Kinerja	<div>3406</div> <div>_____</div> <div>4</div>	3.406
<i>Self Efficacy</i>	<div>355</div> <div>_____</div> <div>4</div>	3.55

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui deskriptif statistic setiap responden dalam memberikan penilaian masing-masing variabel. Konflik peran memiliki mean 2.796 yang berarti baik, kinerja memiliki mean 3.406 yang berarti baik dan *self efficacy* memiliki mean 3.55 yang berarti sangat tinggi.

Hasil Uji Validitas Instrument

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
		Item 1	0.000	Valid
		Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid

1	Konflik Peran	Item 4	0.000	Valid
		Item 5	0.000	Valid
		Item 6	0.000	Valid
		Item 7	0.000	Valid
		Item 8	0.000	Valid
		Item 9	0.000	Valid
		Item 10	0.000	Valid
2	Kinerja	Item 1	0.000	Valid
		Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid
		item 4	0.000	Valid
		Item 5	0.000	Valid
		Item 6	0.000	Valid
		Item 7	0.000	Valid
		Item 8	0.000	Valid
		Item 1	0.000	Valid

3	<i>Self Efficacy</i>	Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid
		Item 4	0.000	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.5 di atas dapat di lihat bahwa semua item pertanyaan valid karena mempunyai nilai sig < 0.05.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Konflik Peran	0.705	Reliabel
2	Kinerja	0.831	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0.709	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai *Cronbach Alpha* > 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38872891
	Absolute	.205
Most Extreme Differences	Positive	.141
	Negative	-.205
Kolmogorov-Smirnov Z		2.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai asymp.sig 0.000. Nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tollerance	VIF
1	(Constant)		
	Jumlah KP	.366	2.973
	Jumlah SE	.698	1.433
	KPSE	.281	3.560

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 yang berarti model yang di ajukan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.729	.318		2.295	.024
	JumlahKP	-.024	.012	-.337	-2.092	.039
	JumlahSE	-.014	.009	-.163	-1.458	.148
	KPSE	.001	.001	.398	2.254	.026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel konflik peran mempunyai nilai signifikan sebesar 0.039 dan *self efficacy* sebesar 0.148. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan yaitu Moderated Regression Analysis (MRA) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0. Berikut ini hasil pengujian MRA

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.978	.399		35.018	.000
	JumlahKP	-.498	.015	-1.051	-34.078	.000
	JumlahSE	.014	.012	.025	1.183	.239
	KPSE	.035	.001	1.520	45.043	.000

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 di atas, variabel konflik mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan arah koefisien regresi negatif -1,051. Hal ini berarti konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengurus dan

anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 di atas, interaksi antara variabel konflik peran dan *self efficacy* mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan arah koefisien regresi positif 0.520. Hal ini berarti *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Tabel 4.11
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		F	Sig
1	Regression	1005.876	.000
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel 4.11, uji ANOVA atau Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 1005.876 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan variabel moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.982	.965	.964

Berdasarkan tabel 4.12, nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.964 atau 96.4%. Artinya 96.4% variasi Y dapat di jelaskan oleh variabel independen X1 dan moderat. Sisanya 3.6% ($100\% - 96.4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$) dan arah koefisien regresi negatif -0.498. Nilai tersebut dapat membuktikan H1

diterima, yang berarti bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan atau terjadi maka kinerjanya menurun. Konflik peran yang terjadi di tiga organisasi yang di naungi oleh FEB UMY (HIMAMA, HIMA dan HIMIE) seperti anggota yang melakukan suatu kegiatan berbeda-beda, Dalam pengambilan keputusan di waktu mendesak, mereka mengesampingkan aturan dan adanya arahan perintah yang kurang jelas dari atasan.

2. Pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$) dan arah koefisien regresi positif 0.035. Nilai tersebut dapat membuktikan H2 diterima, yang berarti bahwa *self efficacy* bisa memoderasi konflik peran terhadap kinerja. Hal ini berarti seseorang dengan adanya tingkat *self efficacy* (kepercayaan diri) yang tinggi akan lebih percaya dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian halnya dengan pengurus dan anggota HIMAMA, HIMA dan HIMIE. Karena mereka memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, mereka tetap menerima, menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun mengalami konflik peran. sehingga kinerja organisasi tetap berjalan dengan optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang di naungi oleh FEB UMY yaitu HIMAMA, HIMA dan HIMIE.
2. *Self Efficacy* memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja HIMAMA, HIMA dan HIMIE. Sehingga dengan adanya *self efficacy* yang tinggi kinerjanya anggota tetaplah baik dan optimal meskipun terjadi konflik peran.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja seperti *self esteem*, komitmen dan kompetensi.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyebarkan kuesioner langsung dan menjelaskan sedikit terkait variabel penelitian
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian ke organisasi yang lebih luas, jumlah responden yang lebih banyak atau setidaknya memenuhi target awal.

2. Bagi Obyek Penelitian

- a. Bagi pengurus dan anggota Himama, Hima dan Himie diharapkan mampu mempertahankan *self efficacy* yang telah terbentuk. Karena hal tersebut mampu meminimalisir segala permasalahan dan hal-hal yang mampu menghambat jalannya kinerja organisasi tidak hanya konflik peran.
- b. Bagi pengurus dan anggota Himama, Hima dan Himie diharapkan mampu mengoreksi pribadi masing-masing, mengalahkan ego sendiri dan memahami kembali arti sebuah organisasi. Agar mampu kembali menjadi satu bagian yang utuh, sehingga organisasi itu mampu mencapai visi dan misi serta tampak di mata masyarakat UMY.

Keterbatasan Penelitian

- 1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui ketua umum atau ketua humas masing-masing organisasi membuat peneliti tidak bisa menjelaskan secara langsung mengenai setiap item pertanyaan kepada responden yang dapat menyebabkan adanya kemungkinan responden yang tidak memahami sepenuhnya maksud dari pertanyaan kuesioner.
- 2. 113 kuesioner yang kembali dari 156 kuesioner yang disebarkan, mungkin kurang memenuhi dari target awal.
- 3. Adanya komunikasi yang agak rumit antara peneliti dengan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Azhar L, 2013, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 4.
- CatherinaRosally dan Yulius Jogi, 2015, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor", *Business Accounting Review*, Volume 3 No 2, Universitas Kristen Petra.
- Gibson, J. L., et all., 2003, *Organizations: Behavior Structure Processes*, Edisi kedelapan, Cetakan kesebelas, McGraw-Hill Companies Inc, Singapore.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi kedelapan, Jilid satu, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hellriegel dan Slocum, 2004, *Organizations Behavior*, Edisi kesepuluh, Cetakan pertama, South-Western, Canada.
- Heri Setiawan dan Murphin J Sumbring, 2013, "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Revitalisasi, Volume 2, Nomor 4.
- Luthans, F., 2004, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, ANDI, Jakarta.
- Rivai dan Basri, 2005, *Performance Appraisal*, Cetakan pertama, Edisi pertama, PT.Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S., 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Tjahjono, H.K. 2004. *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. UPFE UMY
- Umam, 2010, *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Vanda H., 2012, "Pengaruh Tekanan Peran terhadap Kinerja Akuntan Publik yang Dimoderasi oleh *Self Efficacy* di Kantor Akuntan Publik", *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.